

A. Latar Belakang Dalam suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk dan jasa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pada sisi lain, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan/individu untuk bertindak mencapai prestasi. Karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa jika keberhasilan dalam pekerjaannya akan menghasilkan penghargaan. Berdasarkan fakta tersebut, perusahaan diharapkan dapat merancang sistem kompensasi yang baik agar bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Kompensasi seharusnya dirancang agar bisa meningkatkan kinerja. Sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan bisa mengarah pada turunnya kinerja atau meningkatnya turn-over karyawan. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa perusahaan harus menyiapkan sistem kompensasi yang baik bagi karyawan sekaligus tidak memberatkan perusahaan. Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu, Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang 2 menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa, Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Penelitian tentang hubungan variabel- variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial dengan kinerja/prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri maka perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada karyawan juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang

dibebankan kepadanya. 3 Menurut Hasibuan (1995:133) bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Umar (2007:16) bahwa : “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.” Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Menurut Hasibuan (1995:158) motivasi adalah : “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Flipppo (1986:68) Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. 4 PT. Bumi Karsa merupakan perusahaan nasional, anak perusahaan dari Kalla Group, dengan bisnis utama dalam bidang Konstruksi, Investasi, Plant dan Alat Berat. Sebagai kontraktor umum yang didirikan tahun 1967, spesialisasinya adalah proyek infrastruktur jalan, pengairan dan bangunan. PT. Bumi Karsa didukung oleh tenaga ahli yang terampil serta berpengalaman dan didukung dengan alat-alat berat yang terlengkap di Sulawesi Selatan. Berikut dapat dilihat pada tabel sistem pemberian kompensasi pada PT. Bumi Karsa Pada Tabel 1. Tabel 1. Sistem Pemberian Kompensasi Finansial Poin Terevaluasi Tingkat Pemberian Kompensasi Finansial Pemberian Kompensasi Langsung Tidak Langsung 0-99 1 Gaji, Upah, Bonus Asuransi Kesehatan, THR 100-299 2 Gaji, Upah, Bonus Asuransi Kesehatan, THR 300-499 3 Gaji, Upah, Bonus Fasilitas, Asuransi Kesehatan, THR Sumber : PT. Bumi Karsa Kota Makassar Tahun 2016 Sebagaimana pada Tabel 1 diatas dapat dilihat sistem pemberian kompensasi Finansia pada PT. Bumi Karsa dengan cara mengevaluasi dan memberikan poin kepada setiap karyawan. Sistem pemberian poinnya yaitu bagi masing-masing karyawan yang diberikan tugas dan tanggungjawab oleh perusahaan dan karyawan tersebut hasil kerjanya sudah sesuai atau bahkan melebihi dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan memperoleh 20 poin, sebaliknya jika karyawan yang telah diberikan tugas dan tanggungjawab oleh perusahaan namun karyawan tersebut dianggap belum sesuai

harapan dan 5 tujuan perusahaan makanya karyawan tersebut tidak memperoleh poin. Sistem pemberian tersebut bertujuan agar kiranya karyawan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin dan sesuai harapan perusahaan agar memperoleh poin yang lebih tinggi. Dari jumlah poin yang diperoleh karyawan akan diberikan kompensasi sesuai ketentuan perusahaan. Tingkat pemberian kompensasi antara tingkat satu sampai dengan tingkat tiga poinnya berbeda jauh sedangkan perbedaan kompensasi yang diberikan setiap tingkatnya hampir sama, jadi karyawan yang beranggapan hasil kerjanya dengan pemberian kompensasinya tidak sesuai karena bagi karyawan yang memperoleh poin mendekati untuk naik tingkat dalam pemberian kompensasi akan diberikan kompensasi yang sama dengan karyawan yang memperoleh poin sedikit karena perusahaan menyatakan masih berada ditingkat pemberian kompensasi yang sama. Oleh karena itu pemberian kompensasi finansial belum berjalan secara efisien karena tingkat kepuasan karyawan dalam hal ini belum tercapai. Apabila prestasi karyawan sebanding dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, maka motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan. Jadi dengan kata lain, bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pemberian Kompensasi Pada PT. Bumi Karsa dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, bonus 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti 2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya 3) Bonus adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Kompensasi (balas jasa) langsung ini merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayar. kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare) berupa THR, BPJS Ketenagakerjaan dan Kendaraan dinas. Program kompensasi ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya baik bentuk kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini bergantung pada tingkat kesadaran masing-masing pimpinan perusahaan akan manfaat suatu program kompensasi, serta bergantung pula pada besar kecilnya perusahaan, yang dalam hal ini menentukan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan karyawannya. Apabila hal tersebut dapat terwujud, akan semakin baik kehidupan dan kesejahteraan karyawannya. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT. Bumi Karsa, dengan judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar. 7 B. Rumusan masalah Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah permasalahan yaitu Bagaimana pengaruh kompensasi Finansial dan Nonfinansial

terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa di Kota Makassar? C. Tujuan penelitian Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bumi Karsa di Kota Makassar. D. Manfaat hasil penelitian Kegunaan penelitian yang dilakukan ini, diantaranya : 1. Bagi penulis Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya. 2. Bagi perusahaan Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dihubungkan dengan kepuasan kerja para karyawan serta bagaimanakah hubungannya dengan motivasi karyawan. 3. Dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti lainnya yang berkeinginan melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.